



Commentaires du CPQ sur le projet de loi n° 53 : *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*

- Octobre 2016 -

Table des matières

Introduction	4
1. Contexte	4
2. La négociation collective.....	5
3. Modifications apportées par le projet de loi	7
4. Commentaires généraux sur le projet de loi	9
4.1 Une marque de confiance à l'égard du dialogue social	9
4.2 Une modernisation qui tient compte des irritants soulevés par certains intervenants	10
5. Commentaires spécifiques sur le projet de loi.....	10
Conclusion.....	11
Annexe 1 – Liste des décrets de convention collective en vigueur au 29 septembre 2016.....	13
Annexe 2 – Liste des membres du Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre	14

Le CPQ a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale.

Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Commentaires du CPQ sur le projet de loi n° 53 : *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*

Octobre 2016

Introduction

Le CPQ remercie la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale de lui permettre de soumettre ses commentaires sur le projet de loi n° 53 : *Loi actualisant la Loi sur les décrets de convention collective en vue principalement d'en faciliter l'application et de favoriser la transparence et l'imputabilité des comités paritaires*.

À titre de seule véritable confédération patronale québécoise, le CPQ demeure l'un des principaux interlocuteurs du gouvernement du Québec au regard des questions traitant du capital humain, notamment les normes et les relations du travail. Le CPQ représente par ailleurs la plupart des associations sectorielles regroupant les employeurs visés par le régime des décrets de convention collective. C'est donc avec intérêt qu'il a analysé le projet de loi.

Dans un premier temps, le CPQ tient à souligner son appui à ce projet de loi qui apporte certains ajustements à la *Loi sur les décrets de convention collective*¹ (ci-après « LDCC »). Cette loi, qui permet de prolonger la portée d'une convention collective au-delà des parties signataires dans un métier, une industrie, un commerce ou une profession au sein d'un territoire déterminé, a donné lieu à l'adoption de dizaines de décrets par le passé. Plusieurs décrets sont encore en vigueur ; en 2010, il était estimé que 2,1 % des salariés québécois et 3,6 % des employeurs étaient assujettis à l'un de ces décrets.

D'emblée, il nous apparaît essentiel de souligner que le projet de loi constitue une illustration de considération de la part du gouvernement à l'égard des résultats du dialogue social. En ce sens, le projet de loi a pour effet de proposer un juste équilibre entre les demandes de réforme émanant du milieu et le souhait de certains intervenants de préserver des structures répondant à leurs besoins.

Avant d'exposer plus en détail nos commentaires sur le projet de loi, nous traiterons du contexte dans lequel il s'inscrit. Le CPQ accorde une importance particulière au projet, considérant qu'il a participé activement à des travaux qui ont vraisemblablement inspiré son élaboration. Ensuite, nous présenterons des considérations sur la négociation collective, plus précisément sur l'extension juridique des conventions collectives. Puis, nous résumerons les modifications que le projet de loi apporte au régime des décrets de convention collective pour finalement commenter plus précisément le projet de loi.

1. Contexte

L'équilibre des forces patronales et syndicales est au cœur de nos préoccupations. Ainsi, le CPQ s'implique activement depuis sa création dans les dossiers de relations du travail.

¹ L.R.Q., c. D-2.

En 2012, le ministère du Travail a mené une vaste consultation du monde du travail sur le régime de décrets de convention collective, puis, en 2014, le ministre du Travail a soumis un rapport sur ces consultations au Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) pour consultation. Le CPQ a participé activement à ces travaux au cours desquels il a été possible de constater que plusieurs questions ne faisaient pas l'unanimité au sein du monde du travail quant à l'avenir de ce régime. Toutefois, le CCTM a pu soumettre, le 5 décembre 2014, un avis au ministre du Travail faisant état de consensus sur certaines réformes à apporter à la LDCC, notamment en matière de gouvernance et de transparence des comités paritaires.

Lors des travaux ayant mené à cet avis, le CPQ a souligné que certains de ses membres directement visés par le régime de décrets de convention collective y percevaient plus d'avantages que d'inconvénients. Pour eux, il s'agit d'un régime qui assure un accès facile à la main-d'œuvre, une stabilité des relations du travail et une prévisibilité de la rémunération. Cela étant, le CPQ était aussi d'avis que les irritants soulevés par certains intervenants, particulièrement en matière de gouvernance et de communication aux assujettis, méritaient d'être corrigés.

La lecture du projet de loi nous amène à constater que la ministre responsable du Travail, de façon générale, a suivi les recommandations faisant l'objet de consensus au sein du CCTM, tout en apportant certains changements, notamment en ce qui a trait aux amendes.

De plus, en 2015, le CCTM a présenté un avis au ministre du travail portant sur d'éventuelles lignes directrices relatives au fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires. Le CPQ a participé activement aux travaux ayant mené à cet avis.

2. La négociation collective

Dans le passé, le CPQ a eu l'occasion de se prononcer sur les différents régimes de négociation. Il a toujours opposé une fin de non-recevoir à tout projet de syndicalisation obligatoire que comportent des concepts comme la négociation sectorielle ou multipatronale couvrant l'ensemble d'une industrie, ce qui ne signifie pas pour autant qu'il allait à l'encontre de toute forme de réglementation des relations patronales-ouvrières dans certains secteurs.

À cet égard, le CPQ, encore aujourd'hui, privilégie d'abord l'établissement de normes minimales du travail plaçant tous les travailleurs sur le même pied, à condition que ces normes fassent l'objet de consultations suivies et tiennent compte des réalités économiques dans lesquelles les employeurs, grands ou petits, exercent leurs activités.

Le CPQ a toujours préconisé ensuite la convention collective librement négociée, établissement par établissement, selon le *Code du travail*.

Enfin, le CPQ ne s'est pas opposé dans le passé à la LDCC lorsque des employeurs dans un secteur donné y étaient fortement favorables.

L'extension juridique des conventions collectives

La LDCC s'inscrit dans le cadre législatif des relations du travail au Québec. Relativement peu d'acteurs du monde du travail sont concernés, ce qui n'en diminue pas pour autant son importance pour les salariés et

les employeurs visés. En ce sens, le CPQ juge important de présenter quelques remarques générales sur ce régime afin de permettre au lecteur une compréhension juste et éclairée de nos propos qui suivront plus loin dans le présent mémoire.

Comme nous l'avons mentionné, le régime de décrets de convention collective est, juridiquement, un régime « d'extension des conventions collectives ». Ainsi, ce régime n'est pas un substitut au *Code du travail*². Il vient plutôt élargir la portée d'une convention collective négociée en vertu du Code. Selon la *Loi sur les décrets de convention collective* actuellement en vigueur, le régime de décrets permet de créer un mécanisme par lequel :

« Il est loisible au gouvernement de décréter qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession, lie également tous les salariés et tous les employeurs professionnels du Québec, ou d'une région déterminée du Québec, dans le champ d'application défini dans ce décret. »³

Lors de l'adoption du décret, un comité paritaire doit être formé afin de surveiller et administrer l'application d'un décret de convention collective.

Au Québec, le régime d'extension juridique des conventions collectives est établi depuis l'adoption de la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail*⁴, en 1934. Diverses modifications ont été apportées à ce régime au fil du temps, mais les derniers changements significatifs remontent à 1996⁵.

Ce régime, ayant subi une multitude de modifications au cours de son existence, a vu son nombre d'assujettis fluctuer de façon importante depuis son implantation. Notons qu'en 1968, l'adoption de la *Loi des relations du travail dans l'industrie de la construction*⁶ a entraîné, l'année suivante, l'abolition de la majorité des décrets relatifs à cette industrie. En soustrayant presque la moitié des travailleurs soumis à ce régime (soit 100 000) ainsi que seize décrets⁷, la sortie de la majorité des travailleurs de la construction du régime de décrets de convention collective a été un événement marquant dans l'histoire de ce régime.

À l'heure actuelle, seuls 15 décrets demeurent en vigueur, dans huit secteurs d'activité. Le lecteur trouvera la liste des décrets en vigueur en annexe 1 au présent document.

Comme en fait état le *Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective*⁸ publié en juin 2014 par le Secrétariat du Travail, il est possible de constater qu'il y a une baisse importante de ce régime par rapport aux autres lois du travail. Toutefois, comme nous le verrons, ce régime peut toujours présenter certains avantages, tant pour les employeurs que pour les travailleurs assujettis.

² RLRQ., c. C-27.

³ L.R.Q., c. D-2, art. 2.

⁴ 24 Geo : V, c. 56.

⁵ *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, L.Q. 1996, c. 71.

⁶ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, RLRQ. C. R-20.

⁷ Jean BERNIER et Laurence Léa FONTAINE, « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : Bilan et conditions d'une relance », (2012) *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés* (ARUC), p. 12.

⁸ https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/decrets_cc/Rapport_sur_la_revision_de_la_LDCC.pdf, p. 5-6.

3. Modifications apportées par le projet de loi

Avant de commenter le projet de loi n° 53, le CPQ souhaite souligner les principaux changements que ce dernier apportera à la LDCC, s'il est adopté dans sa forme actuelle. Ainsi, la lecture du projet de loi permet de constater les changements suivants au régime :

Interprétation de la loi

- Un pouvoir règlementaire est octroyé au gouvernement afin de préciser l'interprétation de loi (définitions).

Modifications des décrets

- Le projet de loi prévoit qu'une demande de modification d'un décret peut être présentée :
 - o Par les parties à la convention collective, en tout temps ;
 - o Par le comité paritaire, après avoir négocié en son sein les modifications demandées, après avoir informé les assujettis par avis publié sur son site Internet et après en avoir informé le ministre qui dispose d'un pouvoir de demander un rapport sur l'état d'avancement des négociations.
- Le comité paritaire peut désormais demander au ministre de désigner un conciliateur pour l'aider dans ces négociations.
- Le projet de loi ajoute le critère de la pertinence du champ d'application du décret lorsque le ministre en effectue la révision, dans le cadre d'une demande de modification.
- Le ministre exerce ses pouvoirs de modification ou de révision par arrêté ministériel, alors que c'était auparavant le gouvernement qui exerçait ce pouvoir. Toutefois, avant de refuser une demande de modification, le ministre doit en informer préalablement le demandeur et lui permettre de formuler des observations. Il doit aussi consulter tout autre ministre qui lui paraît concerné si une modification du décret a pour effet d'en étendre la nature des travaux assujettis ou le territoire d'application.

Abrogation de décrets

- Un décret peut être abrogé par le gouvernement, sur recommandation du ministre, après avis au comité paritaire et lui avoir donné la possibilité de présenter des observations et de produire des documents. Le ministre doit aussi consulter le CCTM.

Formation et qualification professionnelle

- Un décret peut maintenant prévoir l'obligation de détenir un certificat de qualification pour exercer un métier ou une profession.

Conflit sur l'assujettissement

- Le Tribunal administratif du travail devient compétent pour entendre des litiges sur l'assujettissement ou le champ d'application d'un décret, alors que, actuellement, un arbitre unique entend les conflits sur un potentiel double assujettissement et le champ d'application d'un décret.

Observateur au comité paritaire

- Le ministre peut nommer un observateur au sein du comité paritaire et déterminer ses frais de séjour et de déplacement qui sont à la charge du comité paritaire.

Pouvoir réglementaire du comité paritaire

- Les règlements sont approuvés par arrêté ministériel alors qu'ils le sont actuellement par le gouvernement.
- Le ministre peut aussi modifier ou abroger tout règlement du comité paritaire, après l'en avoir informé et lui avoir offert la possibilité de formuler des observations.
- Le ministre peut aussi établir des directives visant une saine gouvernance des comités.

Diffusion d'information

- Le comité paritaire doit diffuser sur son site Internet plusieurs informations relatives à sa gouvernance : nom et coordonnées de chacun de ses membres ainsi que l'association qu'il représente, informations relatives aux règlements, directives qui lui sont applicables, rapports annuels, états financiers vérifiés et prévisions budgétaires, ordre du jour des réunions et tout autre renseignement déterminé par arrêté du ministre.

Information financière

- Le projet de loi crée une obligation au comité paritaire de présenter distinctement les revenus et les dépenses liés au développement de la main-d'œuvre.

Frais, droits et honoraires exigibles

- C'est le ministre et non plus le gouvernement qui peut déterminer les droits, les honoraires et les frais qui peuvent être exigés en application de la loi.

Amendes

- Les amendes prévues à la loi sont pratiquement doublées et indexées annuellement selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Révision des décisions du comité et recours

- Le ministre peut établir un processus de révision des décisions du comité paritaire.
- Le projet de loi crée une obligation pour le comité paritaire de ne pas agir de mauvaise foi, de manière abusive ou discriminatoire, et crée un recours au Tribunal administratif du travail en cas de contravention à cette obligation.

Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais

- Ce décret est aboli par le projet de loi.

4. Commentaires généraux sur le projet de loi

Au regard de ces nombreux changements qu'apportera le projet de loi n° 53 au régime de la LDCC, le CPQ formule par la présente quelques commentaires généraux sur le projet de loi.

Comme mentionné précédemment, le CPQ accueille favorablement le projet de loi, qui constitue, notamment, une marque de confiance du ministre à l'égard du dialogue social, et qui, dès lors, tient compte des irritants soulevés par les partenaires sociaux.

4.1 Une marque de confiance à l'égard du dialogue social

Nous l'avons mentionné, le projet de loi concrétise en majeure partie l'avis du CCTM sur le régime des décrets de convention collective.

Le CPQ, à titre d'acteur de premier plan du dialogue social québécois, au sein de multiples plateformes, se réjouit de constater que la ministre donne plein effet, par le projet de loi, aux résultats d'un exercice de dialogue social.

Depuis sa création, en 1968, le CCTM demeure en effet l'organe principal de dialogue social du gouvernement sur les enjeux du monde du travail au Québec, comme l'indique la *Loi sur le ministère du Travail*⁹ :

« Le ministre constitue le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre ayant pour fonction de donner son avis sur toute question qu'il lui soumet relativement aux sujets qui relèvent de sa compétence. Le comité doit aussi donner son avis à tout autre ministre sur toute question reliée au travail ou à la main-d'œuvre que le ministre du Travail lui soumet, à la demande de cet autre ministre, relativement à un sujet qui relève de la compétence de celui-ci.

Le comité peut également entreprendre l'étude de toute question qui relève du domaine du travail et de la main-d'œuvre et, sur approbation du ministre, faire effectuer les études et les recherches qu'il juge utiles ou nécessaires pour la poursuite de ses fins. »

Les personnes qui y siègent sont d'ailleurs issues des organisations patronales et syndicales les plus représentatives au Québec¹⁰. Notons que, depuis le début des activités du CCTM en 1969, le CPQ est membre actif au sein de l'organisation. Le lecteur trouvera la liste de tous les membres en annexe 2 du présent document.

L'efficacité du dialogue social dépend de l'engagement sincère des partenaires sociaux à la recherche du bien commun ; il ne peut toutefois se matérialiser que dans la mesure où les acteurs gouvernementaux s'y investissent également en démontrant un réel intérêt pour les conclusions obtenues au terme de cet exercice.

Le projet de loi à l'étude ici est le résultat d'un tel intérêt gouvernemental pour le dialogue social. Il en résulte des mesures législatives qui tiennent compte de la réalité et de la volonté du milieu qu'elles visent et qui, conséquemment, nous le souhaitons, seront à même d'être plus facilement mises en œuvre.

⁹ L.R.Q., c. M-32.2, art. 12.1.

¹⁰ *Loi sur le ministère du Travail*, précitée, art. 12.6.

4.2 Une modernisation qui tient compte des irritants soulevés par certains intervenants

Comme nous l'avons mentionné, le milieu du travail n'est pas unanime en ce qui touche le régime des décrets de convention collective.

Les débats entourant l'adoption de l'avis du CCTM sur le régime des décrets de convention collective ont permis de mettre en lumière les divers avantages et irritants perçus par chaque partie prenante au débat.

Substantiellement, on retient que les principaux irritants soulevés concernaient la gouvernance, et plus précisément la transparence des comités paritaires, de même que le processus décisionnel des comités paritaires au regard surtout des questions relatives à l'assujettissement aux décrets de convention collective.

Les parties qui, pour leur part, percevaient plus d'avantages au régime et ne voyaient pas, en soi, la pertinence de le réformer, et encore moins de l'abolir, reconnaissaient tout de même qu'une modernisation des règles de gouvernance pourrait être à l'avantage des comités paritaires et de l'application des décrets.

Certaines parties considéraient aussi important de réformer les règles relatives à la formation et à la qualification professionnelle des salariés afin d'assurer une certaine uniformisation de ces dernières à travers une même industrie.

La lecture du projet de loi nous amène à conclure que la ministre a tenu compte de ces diverses préoccupations. Il est donc permis, encore une fois, d'espérer que le projet de loi trouvera un accueil favorable.

En fait, force est d'admettre que le projet de loi répond aux préoccupations du milieu.

5. Commentaires spécifiques sur le projet de loi

Les modifications proposées par le projet de loi pourraient avoir pour effet de moderniser les pratiques des comités paritaires, notamment en matière de transparence et de diffusion de l'information, mais elles ne touchent pas au fond du régime des décrets de convention collective.

Le transfert des pouvoirs du gouvernement au ministre sur de nombreux points pourra possiblement accélérer le traitement de certaines demandes, notamment en matière de modifications des décrets. Les règles d'équité procédurale pourront avoir l'effet de contrebalancer cette centralisation des pouvoirs vers une seule personne.

Les dispositions relatives à la modification et à l'abrogation des décrets présentent par ailleurs l'avantage d'un système défini de règles à cet égard, favorisant ainsi une plus grande transparence dans l'administration des décrets de convention collective. Cela étant, le CPQ est satisfait que les parties à la convention collective ou le comité paritaire conservent la prérogative de demander au ministre de modifier un décret, après entente entre eux. Une telle mesure préserve l'important principe voulant que les conditions de travail doivent d'abord émaner d'une entente au sein du milieu concerné.

L'implantation de mécanismes de révision des décisions des comités paritaires et l'attribution de compétence au Tribunal administratif du travail relativement aux recours en matière d'application des décrets offrent des garanties procédurales supplémentaires aux assujettis dans le cadre de ces recours.

Il est important de souligner que la création du recours à l'encontre d'un manquement à l'obligation d'agir de bonne foi des comités paritaires ne faisait pas l'objet d'un consensus au sein du CCTM. La recommandation du CCTM était plutôt que le ministre nomme une personne pour enquêter sur les plaintes à ce sujet. Toutefois, en lien avec les commentaires précédents sur la compétence du Tribunal administratif du travail, le CPQ ne s'oppose pas à cette mesure.

Le projet loi, en prévoyant qu'un décret peut désormais prévoir l'obligation de détenir un certificat de qualification pour exercer un métier ou une profession, répond à une préoccupation concrète du milieu. À titre d'exemple, le secteur de l'automobile souhaite bénéficier d'un régime unique de qualification professionnelle applicable dans les régions assujetties, et ce, d'un commun accord, selon notre compréhension, entre les parties patronales et syndicales dans ce secteur d'activité.

Toujours en lien avec ses commentaires précédents, le CPQ accueille aussi favorablement les dispositions du projet de loi relatives aux obligations des comités paritaires de diffuser sur leur site Internet leur information financière et de gouvernance.

Par ailleurs, le CPQ souhaite apporter deux suggestions de modification au texte du projet de loi, et ce, dans le but de dissiper tout doute sur son interprétation et s'assurer de favoriser le respect de l'esprit du projet de loi.

Dans un premier temps, comme il est libellé, l'article 1 du projet de loi semble permettre la possibilité de modifier les définitions d'un décret par règlement. Or, par souci de cohérence, il nous semble que le contenu des décrets devrait demeurer d'abord sous le contrôle des parties impliquées et suivre la procédure de modification prévue par le projet de loi.

Ensuite, l'article 15 du projet de loi prévoit la nomination, par le ministre, d'un observateur au sein des comités paritaires. Nous sommes d'avis qu'il pourrait être opportun de spécifier que cet observateur soit indépendant des milieux patronaux et syndicaux.

Conclusion

En conclusion, le CPQ réitère son appui au projet de loi n° 53. Nous en résumons les points positifs ainsi :

- Les modifications proposées par le projet de loi auront pour effet de moderniser les pratiques des comités paritaires, notamment en matière de transparence et de diffusion de l'information.
- Les dispositions relatives à la modification et à l'abrogation des décrets favoriseront une plus grande transparence dans l'administration des décrets de convention collective.
- Les parties à la convention collective ou le comité paritaire conserveront la prérogative de demander au ministre de modifier un décret, après entente entre eux.
- Le projet loi prévoit qu'un décret pourra désormais prévoir l'obligation de détenir un certificat de qualification pour exercer un métier ou une profession.
- Les comités paritaires devront diffuser sur leur site Internet leur information financière et de gouvernance.

Par ailleurs, le CPQ recommande de modifier le texte du projet de loi :

- Article 1 : Clarifier le libellé de l'article afin de s'assurer que le contenu des décrets demeure sous le contrôle des parties impliquées et suivre la procédure de modification prévue par le projet de loi.
- Article 15 : Préciser que l'observateur dont fait mention cet article doit être indépendant des milieux patronaux et syndicaux.

Annexe 1 – Liste des décrets de convention collective en vigueur au 29 septembre 2016

Décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal

Décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec

Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford-Mines

Décret sur l'industrie des services automobiles de Chapais, de Chibougamau, du Lac-Saint-Jean et du Saguenay

Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie

Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Lanaudière-Laurentides

Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal

Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec

Décret sur l'installation d'équipement pétrolier

Décret sur l'industrie des matériaux de construction

Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal

Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal

Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Québec

Décret sur les agents de sécurité

Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais

Annexe 2 – Liste des membres du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Président

François Lamoureux

Membre d'office

Normand Pelletier

Sous-ministre associé du Travail, ou son délégué

Membres du groupe patronal

Françoise Bertrand

Présidente

Fédération des chambres de commerce du Québec

Yves-Thomas Dorval

Président-directeur général

Conseil du patronat du Québec

Alain Harvey

Vice-président, Capital humain

Division des produits industriels

Kruger

Martine Hébert

Vice-présidente principale et porte-parole nationale

Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

Marie-Hélène Jetté

Associée

Norton Rose Fulbright

Éric Tétreault

Président

Manufacturiers et exportateurs du Québec

Membres du groupe syndical

Serge Cadieux

Secrétaire général

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Louise Chabot

Présidente

Centrale des syndicats du Québec

Anouk Collet

Vice-présidente FTQ

Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC)

François Énault

Adjoint au comité exécutif

Confédération des syndicats nationaux

Jacques Létourneau

Président

Confédération des syndicats nationaux

François Vaudreuil

Président

Centrale des syndicats démocratiques



WWW.CPQ.QC.CA

Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest, bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7

Téléphone : 514 288-5161
ou 1 877 288-5161
Télécopieur : 514 288-5165

www.cpq.qc.ca